

みどり市における特定事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法／女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

みどり市長
みどり市議会議長
みどり市代表監査委員
みどり市農業委員会
みどり市教育委員会
みどり市選挙管理委員会
みどり市公平委員会
みどり市固定資産評価審査委員会

■策定の経緯と計画の位置づけ

急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の著しい変化に鑑み、平成 15 年 7 月、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の形成に社会全体で取り組むことを目的として、「次世代育成支援対策推進法」（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）が成立しました。

この法律は、地方公共団体を「特定事業主」と位置づけ、職員が仕事と子育てを両立できるよう、職場環境の整備等を盛り込んだ「特定事業主行動計画」の策定を義務づけています。

また、平成 27 年 8 月には、働きたいと希望を持つ全ての女性の活躍を推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、地方公共団体には、女性の採用・登用などの状況を把握し、課題分析をした上で「特定事業主行動計画」を策定・公表することが義務づけられています。

みどり市では、平成 28 年 4 月に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を定め、取組を実施してきましたが、女性の活躍を推進するためには、様々なライフスタイルを持つ全ての職員が仕事と生活の調和を図れる環境の整備が必要であるとの認識から、今般の計画の見直しに合わせて、「次世代法」及び「女性活躍推進法」の 2 つの法律に基づく特定事業主行動計画を一体的に策定することとしました。相互に関連する様々な取組を一体的に推進することで、全ての職員が自分らしく活躍できる職場環境を整備し、組織全体の活性化を目指します。

■計画の期間

女性活躍推進法の有効期限は令和 7 年度末までとされていますが、次世代法の有効期限が令和 6 年度末までであることを踏まえ、令和 2 年度から令和 6 年度までの 5 年間を計画期間とします。

なお、計画期間中であっても、社会情勢や職員のニーズに合わせ、必要に応じて本計画の見直しを図ります。

■計画を推進するための体制

各執行機関の職員で構成する「特定事業主行動計画推進委員会」を設置し、計画に基づく取組の実施状況及び数値目標の達成状況の点検・評価等を行います。

推進委員会の事務局は総務課職員係とし、推進委員会での協議結果や職員からの要望などを踏まえて、その後の対策や計画の見直しを行います。

次世代育成対策支援及び女性職員の活躍に関する取組を継続的かつ効果的に推進するため、各部局等と緊密に連携・協力しながら、全庁的に計画を推進していきます。

■現状における課題

(1)長時間労働の是正等による仕事と家庭生活の両立（ワークライフバランス）の推進

長時間労働を前提とした働き方は、家事・育児等の家庭生活を営みつつ、職業生活において評価され活躍することを困難にします。

平成 31 年 4 月、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成 30 年法律第 71 号）の施行に伴い、本市でも条例等を改正し、長時間労働を是正するための措置として、時間外勤務の上限を設けました。しかし、令和元年度に原則となる月 45 時間を超えて勤務した職員の数は一昨年より増加しており、その中には未就学児を持つ職員も含まれていました。

家庭の状況や性別等にかかわらず、全ての職員が仕事上の責任を果たし、健康で豊かな生活を送れるようにするには、長時間労働の是正や時間に制約のある職員であっても活躍できる多様な働き方の構築が不可欠です。

(2)男性の育児・家事への参画促進

共働き世帯や核家族が増加する中で、男性が積極的に家事や育児を行わなければ、これまでのように女性の家庭内における負担は高いままであり、結果として女性が職場において活躍することが困難になります。また、男性職員が主体的に育児や家事に関わることは、生活者としての視点を学ぶ機会であり、男性のキャリア形成にも有用であると考えます。

本市では、平成 28 年に策定した前の特定事業行動計画に基づき、「男性職員の育児休業等の取得促進」を目指して両立支援制度の周知徹底に注力してきました。その結果、男性職員が育児部分休業を取得するなどの成果はあったものの、目標に定めた育児休業の取得には至っていない状況です。

育児休業を取得しない理由としては、休業中の収入減に対する不安のほか、担当業務の都合や職場への配慮などが挙げられ、気兼ねなく制度を利用できる職場づくりの必要性が浮き彫りとなりました。

(3)女性活躍の推進

市民生活に密着した行政サービスを提供する基礎自治体として、多様化・高度化する行政課題に柔軟に対応していくためには、人口の約半数を占める女性の視点を市政に活かしていくことが不可欠です。

本市でも、平成 28 年に策定した前の特定事業行動計画に基づき、各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた計画的な人材育成及び人事配置を続けています。その結果、係長以上における女性職員の割合及び課長以上における女性職員の割合はいずれも増加傾向にありますが、管理職候補となる年齢層に一般行政職の女性職員が少なかったことなどから、前の計画期間内に目標を達成することはできませんでした。

政策決定及び意思決定の場への女性職員の参画を拡大するには、時間的な制約があっても多様なキャリアを積むことができる環境の整備に加え、長時間労働の是正や男性の育児・家事への参画促進を総合的に考える必要があります。

■数値目標

I 管理的地位への女性職員の登用

①令和 6 年度までに、課長以上の女性管理職の割合を 20.0%にする。

②令和 6 年度までに、係長級以上の女性職員の割合を 30.0%にする。

	現状 (2019 年 4 月 1 日時点)	目標値 (2024 年 4 月 1 日時点)
① <u>課長以上の職位に占める 女性職員の割合</u>	11.4%	<u>20.0%</u>
② 係長以上の職位に占める 女性職員の割合	24.5%	30.0%

II 男性職員の育児休業取得の促進

①令和 6 年度末までに、育児休業を取得する男性職員の割合を 10.0%にする。

②令和 6 年度末までに、制度が利用可能な男性職員について「配偶者出産休暇」及び「育児参加のための休暇」の取得率を 100.0%とする。

	現状 (2019 年度)	目標値 (2024 年度)
① <u>育児休業を取得する 男性職員の割合</u>	0.0%	<u>10.0%</u>
③ 家事・育児参加に係る特別休暇 を取得する男性職員の割合	33.3%	100.0%

※下線のある目標値は、法第 6 条第 2 項に規定の「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（市町村推進計画）」を含有する「第 3 次みどり市男女共同参画」の目標値と整合を図っています。

■具体的な取組

☆働き方の見直し（長時間労働の是正）に向けた取組

【1】時間外の縮減

・組織的な事業の見直し

効率的な予算執行及び効果的な事業の推進といった観点から、事業の縮小・統廃合など抜本的な改革を推進していきます。

・効率的な組織づくりと適正配置

部内、課内、係内の業務の平準化や組織再編の検討、職員の適正配置による業務量格差の解消に取組みます。また、恒常的に長時間労働が発生する部署や時期的に長時間労働が生じる部署については、総務課職員係が中心となって原因を究明し、対策を図ります。

・超過勤務縮減のための意識啓発

定時退庁の意識啓発として、毎週水曜日に設定しているノー残業デーの取組を強化するとともに、働き方改革に関するセミナー等を開催し、自身の働き方を見直す機会を提供します。限られた時間の中での効率的な業務遂行のため、一人ひとりが当事者意識をもって業務の見直しや時間の使い方を考えるよう促します。

・職場マネジメントの徹底

時間外勤務の事前承認と事後確認を徹底するため、各所属長に、時間外勤務の適正な管理と時間外勤務の縮減に向けた取組計画の作成を依頼します。

また、各部署長が職場全体の状況を的確に把握し、職員の心身の健康と安全に配慮した業務の見直しや調整を指揮できる体制を整えます。

・人事評価への反映

効率的な行政運営に向けた業務改善など、職員のワークライフバランスの推進に資する取組については、人事評価において加点できるよう検討します。

また、勤務時間の長短に関わらず、成果に見合った適正な評価が受けられる人事評価制度を構築します。

【2】休暇の取得促進

・計画的な年次有給休暇の取得促進

年度当初に年間5日の年次有給休暇日を指定し、取得計画表で管理するなど、計画的な休暇取得を促進します。各所属の取得日数 平均10日を目指します。

・連続休暇の取得促進

週休日と年次有給休暇を組み合わせることで連続休暇とし、心身の疲労回復に努めるとともに、家庭生活の充実や自己研鑽の機会とするなど、連続休暇の取得を推奨します。

とくに、ゴールデンウィークやお盆期間には、庁内外の会議や説明会の開催を控え、これまでも実施している「ハッピー☆ウイーク」等の取組を継続することで、連続休暇を取得しやすい職場環境づくりに努めます。

・休暇を取得しやすい雰囲気の醸成

休暇を取得することは、心身のリフレッシュに役立ち、結果として公務能率の向上に

資するものであるという意識を啓発します。

また、所属長は、自らも率先して休暇を取得し、休暇を取得しやすい職場の雰囲気を醸成するよう努めます。

【3】柔軟な働き方の検討・促進

時差出勤は、育児や介護等に関わる職員の両立支援としての機能が期待できるほか、職員のワークライフバランスに一定の効果をもたらすものと考えられます。

また、外出先や自宅など、場所に捉われない働き方を可能にするテレワークの普及については、災害時の円滑な業務継続の観点からも研究が求められていることから、時差出勤制度やテレワークの導入について検討を進めます。

【4】ハラスメントのない職場づくり

ハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為です。

職員研修の実施に加え、相談・通報窓口の設置やハラスメント防止規程を策定することでハラスメントの防止に努め、風通しの良い職場づくりに努めます。

☆仕事と家庭生活の両立支援に関する取組

【1】妊娠・育児・介護に関する情報提供の充実

職員係では、人事給与制度を分かりやすく紹介する「事務ハンドブック」及び「子育てサポートブック」を公開羅針盤に掲載し、職員がいつでも必要な情報を手にできるようにしています。今後も随時の更新と、定期的な全庁周知を継続することで、制度の認知と理解を促します。

また、職員又は配偶者の妊娠・出産等について報告を受けた場合や、各種制度を利用しようとする職員には、個別の制度説明を行い、いつでも相談に応じられる体制があることを周知します。

【2】妊娠・育児・介護に関わる職員への支援

・早期の情報把握とサポート体制の構築

人事管理のための意向調査を毎年実施することで、子どもが生まれる職員や介護に携わることになった職員の情報を早期に把握するとともに、両立支援制度の利用を希望する場合には、所属職場との連絡体制の確保を行います。

あわせて、所属長が速やかに当該職員のサポート体制を構築できるよう支援します。とくに妊娠中の女性職員については、母性保護及び母性健康管理の観点も当該職員の健康と安全を第一に考え、十分な配慮を行います。

・職場理解の促進

子育てや介護のための休暇を取得しやすい職場とするには、周囲の職員の理解とサポートが不可欠であることから、仕事と家庭生活の両立セミナー等を実施し、職員の相互理解を深めるとともに、チームマネジメントの浸透と、子育てに理解のある職場風土づくりに努めます。

・代替職員の確保

出産や育児等で長欠が生じた場合の職員の代替については、周囲の職員への負担を考慮し、非常勤職員を任用するほか、業務の特性等に応じた可能な限りの人事的な配慮を検討することとします。

・育児休業からの円滑な職場復帰に向けた配慮

復帰後の働き方や、職場での配慮希望などを確認するため、育児休業から復帰する職員を対象に、総務部総務課又は所属長との復帰前面談を導入するなどし、円滑な職場復帰を支援します。

・子の看護休暇の適用拡大

子の看護休暇の適用範囲拡大について、職員組合からも要求を受けているところです。子育て中の職員に対する支援策、子育てしやすい職場環境整備の一環として、検討を進めます。

【3】男性の家事・育児への参画促進

・男性の育児休業の取得促進

育児休業の取得による収入減少への不安を解消するため、育児休業手当金の支給など収入モデルケース等を記載した資料を作成し、周知します。

・男性の家庭参画に対する理解促進

男性職員が子育て目的の休暇・休業を積極的に取得できる職場風土を醸成するため、管理職を含む全職員を対象に仕事と家庭生活の両立セミナー等を実施し、職場全体で支え合う風土の醸成や職場環境づくりを進めていきます。

☆女性職員の活躍の推進に向けた取組

【1】女性の積極的な登用

- ・男女を問わず昇任の機会が公平に与えられる中で、女性職員についても幅広い職務経験やマネジメント力の強化を意識した人事配置を行い、能力・意欲・実績に基づく管理職への登用を行います。
- ・長期派遣研修や人事交流派遣を活用し、女性職員の多様な職務経験の蓄積につなげます。

【2】計画的育成とキャリア形成支援

- ・係長・課長補佐・課長の各役職段階において、行政経営能力や政策形成能力の向上に資する職員研修を実施するとともに、人事評価制度を通じた上司と部下のコミュニケーションを活性化し、OJTの強化及び職員の成長意欲の向上を図ります。
- ・女性職員を対象とした座談会やキャリア形成支援につながる研修を実施することで、女性が管理職になることの意義やイメージの共有化と、女性職員同士のネットワークの確立を目指します。